

BUDAYA ORGANISASI: *SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW* DAN ANALISIS BIBLIOMETRIK

M. Asren Kasfunnuri^{1*}, Sopiah²

^{1,2}Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Malang

E-mail: ¹⁾m.asren.2204138@students.um.ac.id, ²⁾sopiah.fe@um.ac.id

Abstrak

Budaya organisasi di Indonesia masih belum dianggap sebagai faktor penting, berbeda dengan Jepang dan Amerika yang menggunakan budaya organisasi sebagai ukuran keberhasilan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap organisasi. Penelitian ini merupakan kajian *systematic literature review* dengan menggunakan metode PRISMA dan bibliometrik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi banyak lini organisasi seperti inovasi, kinerja, strategi, dll. Kami menyarankan agar perusahaan menjadikan budaya organisasi sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan.

Kata Kunci: Bibliometrik, Budaya Organisasi, PRISMA, Systematic Literature Review

Abstract

Organizational culture in Indonesia is still not considered as an important factor, in contrast to Japan and America which use organizational culture as a measure of company success. This study aims to determine the extent to which the influence of organizational culture on the organization. This research is a systematic literature review using the PRISMA and bibliometric methods. The findings show that organizational culture influences many organizational lines such as innovation, performance, strategy, etc. We suggest that companies take organizational culture as a consideration in making decisions.

Keywords: Bibliometric, Organizational Culture, PRISMA, Systematic Literature Review

1. PENDAHULUAN

Bagi beberapa perusahaan di Indonesia, budaya organisasi masih belum menjadi faktor penting dalam menentukan motivasi, strategi, *management by object* (MBO), dan lain-lain. Hal ini berbeda dengan Amerika dan Jepang dimana budaya organisasi dinyatakan dan dibuktikan sebagai keberhasilan perusahaan (Sutrisno, 2018). Budaya organisasi adalah sistem nilai, kepercayaan, asumsi atau norma yang merupakan satu kesatuan dan telah lama berlaku dalam suatu organisasi dan disepakati serta diikuti oleh anggota organisasi yang dijadikan pedoman perilaku dan pemecahan masalah (Putri, 2022). Budaya organisasi merupakan kumpulan norma dan nilai yang membentuk budaya dan dilakukan oleh setiap orang dalam organisasi (Hari, 2019). Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pedoman dalam bertindak dalam suatu organisasi yang mengandung keyakinan tentang nilai dan norma.

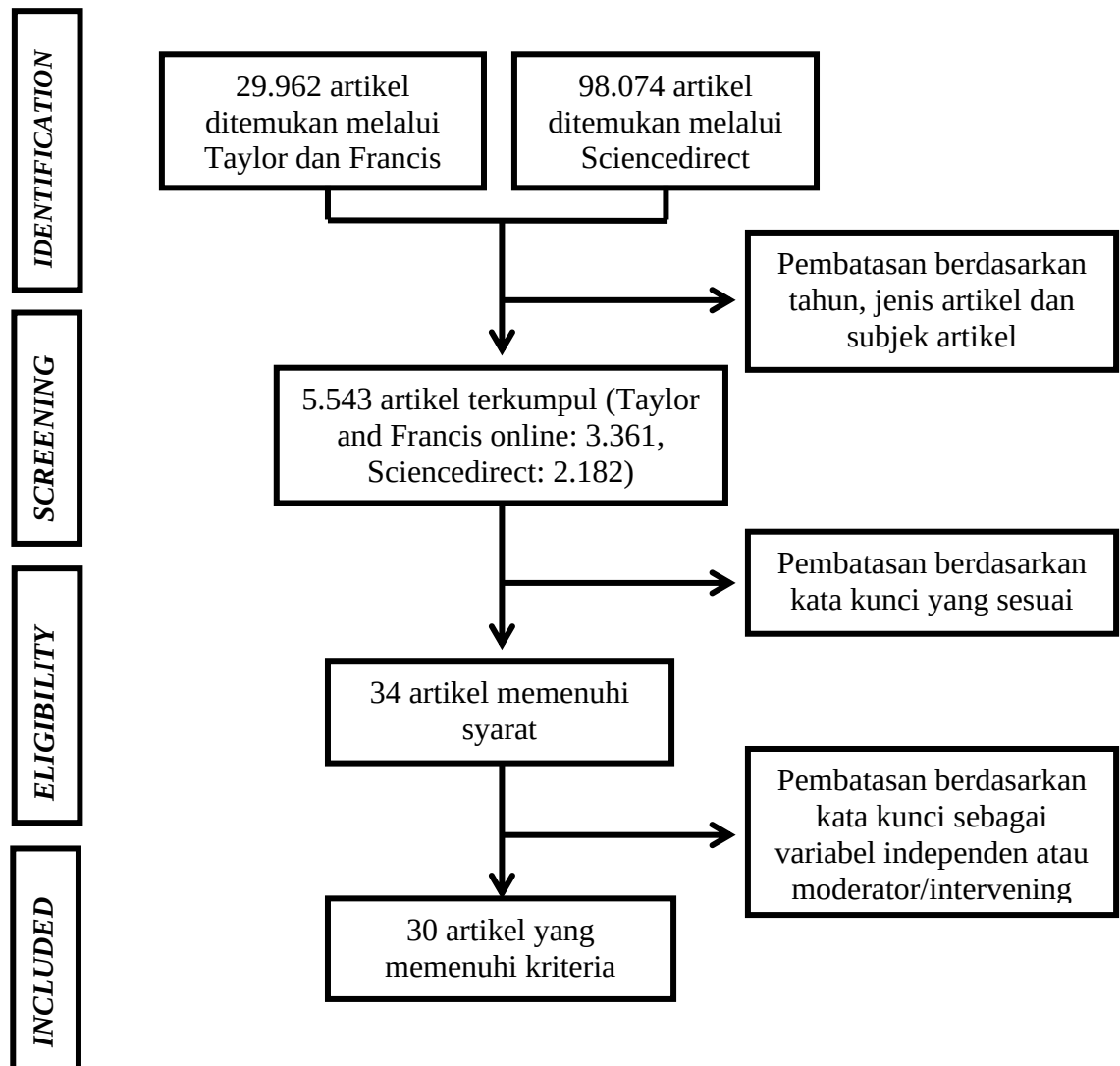
Budaya organisasi digunakan untuk memperkuat hubungan sosial yang dapat menyatukan orang-orang di dalam organisasi dengan memberikan beberapa standar yang sesuai sebagai pedoman tentang apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh anggota organisasi (Putri, 2022). Budaya organisasi memang tidak berwujud tetapi dapat dirasakan dan berdampak sosial bagi suatu organisasi, karena budaya organisasi dapat mendukung maupun menghambat suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2018).

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merasa penelitian ini perlu dilakukan guna melihat sejauh mana budaya organisasi mempengaruhi sebuah organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja dampak budaya organisasi terhadap organisasi.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Analisis PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta Analysis*)

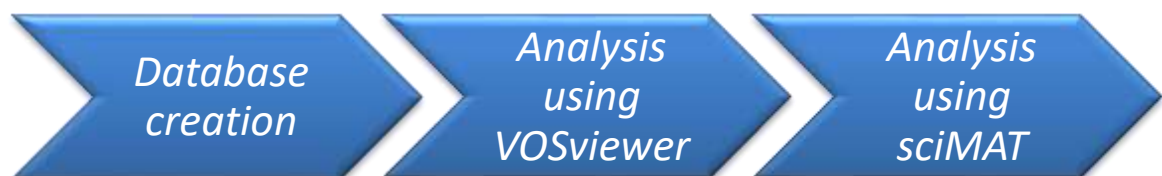
Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penyaringan menggunakan metode *Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta Analysis* (PRISMA) (Andreo-Martínez et al., 2022). Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari dua basis data yaitu Taylor and Francis online dan Sciencedirect dengan menggunakan kata kunci “budaya organisasi”, “budaya perusahaan”, dan “budaya kelembagaan”. Menggunakan kriteria di atas menghasilkan 128.036 hasil (Taylor dan Francis Online: 29.962, dan Sciencedirect: 98.074). Kemudian batasi hasil dengan rentang tahun publikasi, jenis artikel, dan subjek (fokus pada jurnal bisnis, manajemen dan akuntansi) dan dapatkan hasil 5.543 (Taylor and Francis Online : 3.361, dan Sciencedirect : 2.182). Kemudian disaring dengan jurnal yang sesuai dengan kata kunci dan didapatkan hasil sebanyak 34 artikel. Terakhir dilakukan eliminasi jurnal yang menggunakan kata kunci sebagai variabel dependen sehingga diperoleh hasil akhir sebanyak 30 jurnal.



Gambar 1 Metode skrining PRISMA

2.2. Analisis Bibliometrik

Analisis bibliometrik digunakan dalam penelitian ini karena merupakan metode yang cocok untuk mengeksplorasi dan menganalisis data dalam jumlah besar (Donthu et al., 2021). Langkah-langkah dalam analisis bibliometrik ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



Gambar 2 Langkah-langkah utama untuk tujuan penelitian (Sharifi et al., 2021)

2.3. Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, peneliti mengambil dari dua sumber data yaitu Sciencedirect dan Taylor & Francis Online yang merupakan literatur berbahasa Inggris. pencarian literatur dengan menggunakan kata kunci (budaya organisasi, budaya perusahaan, dan budaya kelembagaan). Dari kriteria tersebut diperoleh 30 jurnal untuk dianalisis.

2.4. Analisis VOSviewer

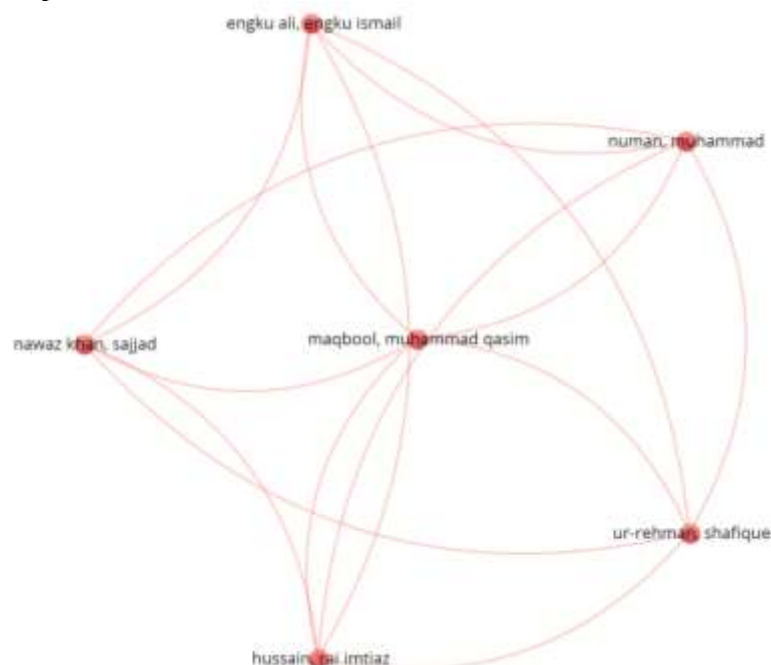
VOSviewer menggunakan beberapa metode analisis jaringan (seperti co-citation, co-occurrence, co-authorship, dan bibliographic coupling), dapat digunakan untuk membuat jaringan item yang berbeda dalam analisis bibliometrik (Sharifi et al., 2021). Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis 30 jurnal menggunakan alat VOSviewer dengan co-authorship dan co-occurrence analysis. Analisis ini digunakan untuk mengetahui jaringan penulis dan variabel jaringan yang diteliti dengan penulis dan variabel lainnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

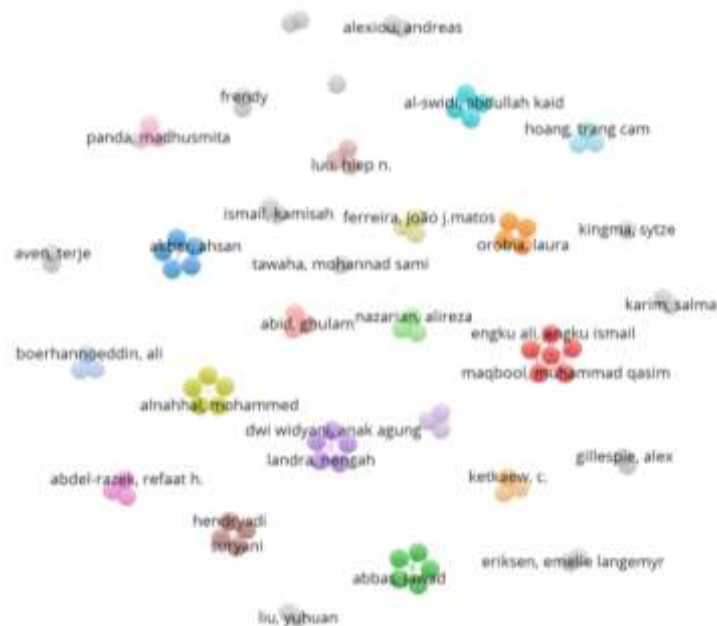
3.1. Hasil Penelitian

Penelitian ini mengumpulkan jurnal berbahasa Inggris dari Sciencedirect dan Taylor & Francis Online. 30 data yang dikumpulkan dipublikasikan dari tahun 2017 hingga 2022. Peneliti menggunakan VOSviewer dengan analisis *co-authorship* dan *co-occurrence*. Untuk mendapatkan hasil yang menunjukkan klasifikasi dan visualisasi dari penulisan bersama dan kejadian bersama, kami menetapkan ambang batas 1 untuk penulisan bersama dan kejadian bersama.

3.1.1. Co-Authorship



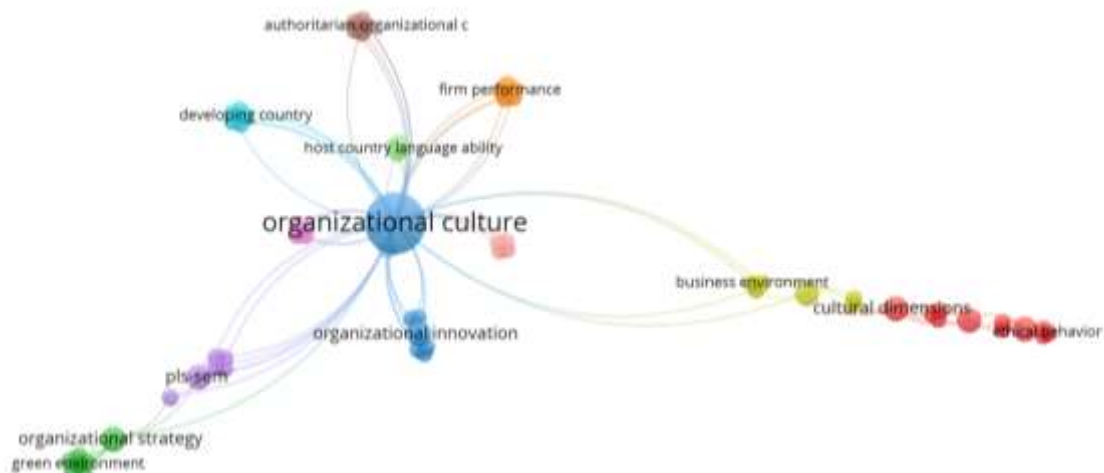
Gambar 3 Co-Authorship (terhubung)



Gambar 4 Co-Authorship (tidak terhubung)

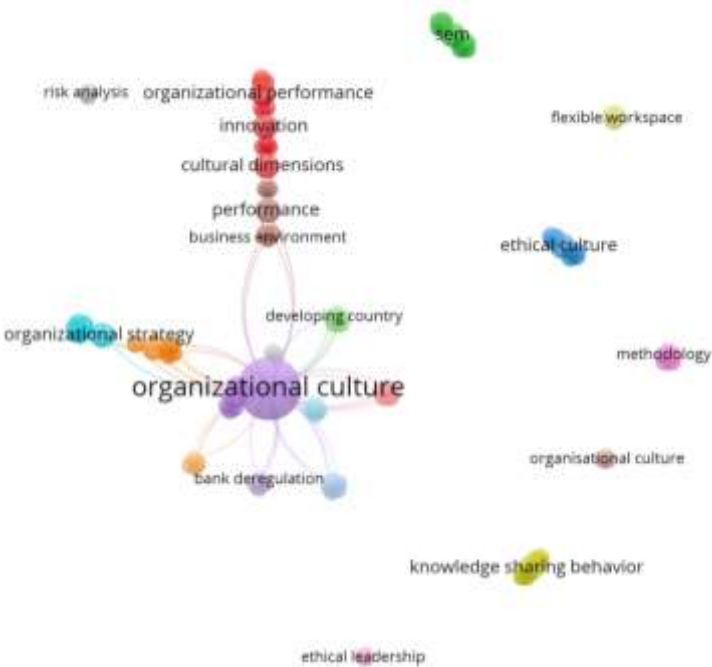
Hasil analisis di atas menunjukkan jaringan pengarang yang terhubung (gambar atas) dan terputus (gambar bawah). jaringan penulis yang terhubung menunjukkan bahwa jaringan penulis hanya memiliki satu warna (merah) yang berarti jaringan tersebut hanya satu dan merupakan jaringan terkuat. Pada gambar jaringan penulis yang tidak terhubung, terlihat semua penulis yang pernah melakukan penelitian terkait budaya organisasi. Total ada 89 (sembilan puluh delapan) penulis yang membahas budaya organisasi dari total 30 jurnal yang dianalisis.

3.1.2. Co-Occurrence



Gambar 5 Co-Occurrence (terhubung)

Gambar di atas menunjukkan semua variabel yang memiliki hubungan dengan budaya organisasi. variabel yang terkait dengan budaya organisasi meliputi kinerja organisasi, inovasi, lingkungan bisnis dan banyak lagi.



Gambar 6 Co-Occurence (Tidak terhubung)

Gambar di atas menunjukkan semua variabel dalam analisis ini, baik yang memiliki hubungan maupun yang tidak memiliki hubungan dengan budaya organisasi. variabel-variabel yang tidak berhubungan dengan budaya organisasi seperti *search engine marketing* (SEM), *flexible workspace*, budaya etnik, dll dapat dijadikan sebagai ide untuk penelitian selanjutnya.

3.1.3. Sitasi

Pada bagian ini, untuk mengetahui artikel-artikel yang paling berpengaruh terhadap budaya organisasi, maka perlu dilakukan analisis data dengan melihat jumlah sitasi jurnal. Berikut ini adalah sepuluh artikel yang paling banyak dikutip pada topik budaya organisasi.

Tabel 1 Sepuluh artikel yang paling banyak dikutip

No	Penulis	Judul	Tahun	Penerbit	Sitasi
1.	Alireza Nazariana, Peter Atkinsonb, Pantea Foroudic	<i>Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance</i>	217	International Journal of Hospitality Management	234

2.	Sytze Kingma	<i>New ways of working (NWW): work space and cultural change in virtualizing organizations</i>	219	Culture and Organization	108
3.	Rosli Ibrahim, et al.	<i>Asia Pacific Management Review</i>	2017		79
4.	Sajjad Nawaz Khan, Rai Imtiaz Hussain, Shafique –Ur-Rehman, Muhammad Qasim Maqbool, Engku Ismail Engku Ali & Muhammad Numan	<i>The mediating role of innovation between corporate governance and organizational performance: Moderating role of innovative culture in Pakistan textile sector</i>	2019	Cogent Business & Management	59
5.	W. A. Srisathan, C. Ketkaew & P. Naruetharadhol	<i>The intervention of organizational sustainability in the effect of organizational culture on open innovation performance: A case of thai and chinese SMEs</i>	2020	Cogent Business & Management	46
6.	Salaheddine Bendak, Amir Moued Shikhli & Refaat H. Abdel-Razek	<i>How changing organizational culture can enhance innovation: Development of the innovative culture enhancement framework</i>	2020	Cogent Business & Management	43
7.	Derek N.J. Lingmont, Andreas Alexiou	<i>The contingent effect of job automating technology awareness on perceived job insecurity: Exploring the moderating role of organizational culture</i>	2020	Technological Forecasting & Social Change	40

8.	Saira Farooqi, Ghulam Abid, Alia Ahmed	<i>How bad it is to be good: Impact of organizational ethical culture on whistleblowing (the ethical partners)</i>	2017	Arab Economic and Business Journal	37
9.	Samson Iliya Nyahas, John C. Munene, Laura Orobia & Twaha Kigongo Kaawaase	<i>Isomorphic influences and voluntary disclosure: The mediating role of organizational culture</i>	2017	Cogent Business & Management	34
10.	Rana Tahir Naveed, Homoud Alhaidan, Hussam Al Halbusi, Abdullah Kaid Al-Swidi	<i>Do organizations really evolve? The critical link between organizational culture and organizational innovation toward organizational effectiveness: Pivotal role of organizational resistance</i>	2022	Journal of Innovation & Knowledge	23

Berdasarkan tabel 1 diatas, jurnal dengan sitasi terbanyak adalah Nazarian et al. (2017). Studi mereka meneliti pengaruh langsung dan tidak langsung dari budaya organisasi yang seimbang terhadap kinerja organisasi (Nazarian et al., 2017). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa budaya organisasi yang seimbang mempengaruhi kinerja organisasi, secara langsung dan tidak langsung (budaya organisasi sebagai variabel intervening) (Nazarian et al., 2017). Studi ini berkontribusi untuk memahami pentingnya budaya organisasi yang seimbang bagi perusahaan (Nazarian et al., 2017). Organisasi dengan budaya polirasional lebih inovatif dan lebih siap menghadapi perubahan pasar (Nazarian et al., 2017).

Penelitian dari Kingma (2019) menyatakan bahwa dengan melihat perkembangan teknologi ingin mengkaji teori-teori baru mengenai cara kerja baru dimana teori ini merupakan solusi bisnis dengan ruang kerja fleksibel yang dikendalikan oleh teknologi jaringan digital. Penelitiannya menunjukkan pengaruh positif budaya organisasi terhadap penerapan cara kerja baru. Artinya, budaya organisasi yang baik akan dapat mendukung adopsi cara-cara baru dalam bekerja dalam suatu organisasi ketika mereka perlu mengubahnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim et al. (2017) tentang budaya dan pengembangan organisasi menunjukkan bahwa budaya organisasi (diwakili oleh variabel soft skill, Efektivitas Pelatihan dan Metodologi Pelatihan) memiliki pengaruh langsung dan tidak

langsung terhadap Prestasi Kerja. Pelatihan yang efektif dengan metode pelatihan yang tepat akan meningkatkan soft skill karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja (Ibrahim et al., 2017).

Selain ketiga hasil penelitian di atas, penelitian lain juga menunjukkan pengaruh Inovasi melalui budaya inovatif (organisasi) berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Khan et al., 2019). Inovasi organisasi dan budaya inovatif merupakan komponen penting dalam menentukan kinerja organisasi (Khan et al., 2019). Secara langsung budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keberlanjutan organisasi (Srisathan et al., 2020). Budaya organisasi menjadi penguat inovasi dalam mempengaruhi keberhasilan jangka panjang organisasi (Bendak et al., 2020).

Penelitian lain menunjukkan pengaruh signifikan budaya organisasi dalam meningkatkan kesadaran SETARA (Teknologi Cerdas, Kecerdasan Buatan, Robotika dan Algoritma) terhadap persepsi ketidakamanan kerja (Lingmont & Alexiou, 2020). Budaya etis organisasi berpengaruh terhadap whistleblowing (Farooqi et al., 2017). sebagai mediasi, budaya organisasi mempengaruhi hubungan antara praktik pengungkapan isomorfik dan sukarela perusahaan (Iliya Nyahas et al., 2017). Efektivitas organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi yang didukung oleh inovasi organisasi. selain itu organisasi yang memiliki resistensi dan inovasi organisasi yang tinggi dapat memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas perusahaan (Naveed et al., 2022).

3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis Bibliometrik dengan menggunakan VOSviewer di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi banyak lini dalam organisasi seperti kinerja organisasi, keberlanjutan organisasi, inovasi, dan sebagainya. Selain itu variabel yang tidak berhubungan dengan budaya organisasi (gambar 6) dapat menjadi masukan baru untuk penelitian selanjutnya.

Jika dikaitkan dengan kinerja perusahaan, budaya organisasi berpengaruh positif dan lebih kuat jika dibandingkan dengan variabel lainnya (AlShehhi et al., 2021). Selain itu, budaya organisasi merupakan penentu sikap dan moralitas risiko perusahaan (Luu et al., 2022). Namun, budaya organisasi yang memiliki budaya kontrol dan kolaborasi memiliki persentase yang lebih kecil untuk dikenakan tindakan penegakan hukum formal (Luu et al., 2022). Selain pengaruh langsung, budaya organisasi melalui keberlanjutan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja inovasi terbuka (OIP) dengan memperkuat kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, kerja sama tim dan pemberdayaan karyawan (Srisathan et al., 2020).

Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan tingkat keberhasilan strategi manajemen yang diterapkan organisasi, bahkan dalam situasi krisis (Tawaha, 2021). dan lebih jauh lagi, budaya organisasi yang lebih baik akan dibarengi dengan peningkatan kinerja perusahaan (Nazarian et al., 2017). Budaya organisasi pada perusahaan jasa diwakili oleh kualitas layanan, dimana hal tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan di benak konsumen (Nazarian et al., 2017). *Competitive Value Framework* (CVF) menjadi instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur budaya organisasi dan efektivitas organisasi (Nazarian et al., 2017).

Berdasarkan penjelasan di atas, budaya organisasi mempengaruhi banyak lini dalam organisasi sehingga dipandang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam mengambil keputusan.

4. KESIMPULAN

Dengan adanya budaya dalam organisasi, terdapat beberapa lini organisasi yang dipengaruhi oleh budaya organisasi seperti Inovasi, Pengembangan Berkelanjutan, Perilaku Advokasi Karyawan, Efektivitas Organisasi, Kebajikan Etis Perusahaan, Kinerja/kinerja, Kenyamanan dan ketidakamanan kerja, Komitmen Karyawan, Manajemen Perubahan, Keberlanjutan Organisasi, strategi perusahaan, Kerangka Kerja Baru, dan kepemimpinan. Berdasarkan hasil tersebut, budaya organisasi harus diperhatikan oleh pemegang jabatan dalam pengambilan keputusan untuk organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- AlShehhi, N., AlZaabi, F., Alnahhal, M., Sakhrieh, A., & Tabash, M. I. (2021). The effect of organizational culture on the performance of UAE organizations. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1980934.
- Andreo-Martínez, P., Ortiz-Martínez, V. M., Salar-García, M. J., Veiga-del-Bano, J. M., Chica, A., & Quesada-Medina, J. (2022). Waste animal fats as feedstock for biodiesel production using non-catalytic supercritical alcohol transesterification: A perspective by the PRISMA methodology. *Energy for Sustainable Development*, 69, 150–163.
- Bendak, S., Shikhli, A. M., & Abdel-Razek, R. H. (2020). How changing organizational culture can enhance innovation: Development of the innovative culture enhancement framework. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1712125.
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285–296.
- Farooqi, S., Abid, G., & Ahmed, A. (2017). How bad it is to be good: Impact of organizational ethical culture on whistleblowing (the ethical partners). *Arab Economic and Business Journal*, 12(2), 69–80.
- Hari, S. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja Deepublish*.
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Kayode, B. K. (2017). Organizational culture and development: Testing the structural path of factors affecting employees' work performance in an organization. *Asia Pacific Management Review*, 22(2), 104–111.
- Iliya Nyahas, S., Munene, J. C., Orobias, L., & Kigongo Kaawaase, T. (2017). Isomorphic influences and voluntary disclosure: The mediating role of organizational culture. *Cogent Business & Management*, 4(1), 1351144.
- Khan, S. N., Hussain, R. I., Maqbool, M. Q., Ali, E. I. E., & Numan, M. (2019). The mediating role of innovation between corporate governance and organizational performance: Moderating role of innovative culture in Pakistan textile sector. *Cogent Business & Management*.
- Kingma, S. (2019). New ways of working (NWW): work space and cultural change in virtualizing organizations. *Culture and Organization*, 25(5), 383–406.

- Lingmont, D. N. J., & Alexiou, A. (2020). The contingent effect of job automating technology awareness on perceived job insecurity: Exploring the moderating role of organizational culture. *Technological Forecasting and Social Change*, 161, 120302.
- Luu, H. N., Nguyen, L. H., & Wilson, J. O. S. (2022). Organizational culture, competition and bank loan loss provisioning. *The European Journal of Finance*, 1–26.
- Naveed, R. T., Alhaidan, H., Al Halbusi, H., & Al-Swidi, A. K. (2022). Do organizations really evolve? The critical link between organizational culture and organizational innovation toward organizational effectiveness: Pivotal role of organizational resistance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(2), 100178.
- Nazarian, A., Atkinson, P., & Foroudi, P. (2017). Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance. *International Journal of Hospitality Management*, 63, 22–32.
- Putri, S. I. (2022). *Perilaku Organisasi (Tinjauan Teoritis)*. Media Sains Indonesia.
- Sharifi, A., Simangan, D., & Kaneko, S. (2021). Three decades of research on climate change and peace: A bibliometrics analysis. *Sustainability Science*, 16(4), 1079–1095.
- Srisathan, W. A., Ketkaew, C., & Naruetharadhol, P. (2020). The intervention of organizational sustainability in the effect of organizational culture on open innovation performance: A case of thai and chinese SMEs. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1717408.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Group.
- Tawaha, M. S. (2021). The study of the mutual effect between crisis strategies (Covid-19) and the organizational culture and organizational strategic orientation in private Jordanian universities. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1984625.